

Kepala Sekolah Dan Kualitas Sikap pada Tugas

Jabal Nur

Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kendari

email: jabalnow@gmail.com

Abstrak

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah. Dalam pengembangan lembaga pendidikan dibutuhkan seorang pemimpin sebagai pemegang tanggung jawab utama, pemimpin pendidikan adalah orang yang penuh dengan kegiatan (aktif), hampir seluruh kegiataannya adalah mengambil keputusan yang semuanya dilakukan dalam rangkaian pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tuntutan profesionalitas kerja menjadi salah satu barometer keberhasilan dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya, selain itu dibutuhkan pula penguasaan ilmu pengetahuan dan kemampuan manajemen. Pengetahuan mengenai suatu obyek tidak sama dengan sikap terhadap objek itu. Pengetahuan saja belum menjadi penggerak, seperti halnya pada sikap, pengetahuan mengenai subyek baru menjadi *attitude* terhadap subyek tersebut apabila pengetahuan itu disertai dengan kesiapan untuk bertindak sesuai dengan pengetahuan terhadap suatu obyek. Untuk itu kepala sekolah harus mampu mengarahkan dan mengkoordinir segala kegiatan yang ada sehingga memudahkan melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam pendidikan yang salah satunya adalah menyusun program-program yang ada di sekolah karena kepala sekolah berperan penuh terhadap seluruh kegiatan/aktifitas yang dilakukan di dalam sekolah. ada tiga jenis ketrampilan pokok yang harus dimiliki oleh kepala sekolah sebagai pemimpin, pendidikan yaitu ketrampilan teknis (*technical skill*), ketrampilan berkomunikasi (*human relations skill*) dan ketrampilan konseptual (*conceptual skill*).

Kata kunci: *Sikap* , *Profesional*, dan *Tugas*

Headmaster and Quality of Attitude on Duty

Jabal Nur

Tarbiyah Faculty and Teacher Training of IAIN Kendari

email: jabalnow@gmail.com

Abstract

The principal is an education leader who has a very large role in developing the quality of education in schools. In the development of educational institutions, it takes a leader as the main holder of responsibility, education leaders are people who are full of activities (active), almost all of their activities are to make decisions that are all carried out in a series of goals that have been previously set. The demands of work professionalism are one of the barometers of success in carrying out their leadership duties, in addition to that, mastery of knowledge and management capabilities is also needed. Knowledge of an object is not the same as attitude towards that object. Knowledge alone has not become a driver, as in attitude, knowledge about new subjects becomes attitude towards the subject if that knowledge is accompanied by readiness to act in accordance with the knowledge of an object. For this reason, the principal must be able to direct and coordinate all existing activities so that it is easier to carry out the tasks in education, one of which is to arrange programs in the school because the principal has a full role in all activities / activities carried out in the school. . there are three types of basic skills that must be owned by the principal as a leader, education namely technical skills, communication skills (human relations skills) and conceptual skills.

Keywords: Attitudes, Professionals, and Tasks

A. Pendahuluan

Pendidikan adalah kebutuhan yang mendasar bagi masyarakat, sehingga pendidikan terus di tingkatkan dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa sebagaimana yang telah diamanahkan dalam pembukaan UUD 1945 yang tertuang dalam Bab XIII ayat 1 dan 2 bahwa: 1) Tiap-tiap warga negara berhak mendapatkan pengajaran. 2)

Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur oleh undang-undang (UUD 1945).

Sekolah merupakan tempat atau wahana anak mengenyam proses pembelajaran. Maksudnya adalah disekolah itulah anak mulai menjalani proses pembelajaran. Dimana disekolah itulah anak mulai mengalami proses belajar secara terarah, terpimpin dan terkendali. Dengan demikian secara teknis sekolah menggambarkan proses pembelajaran secara formal yang berbeda dengan sekolah. Hanya dalam lingkup kultural, sekolah memiliki konotasi yang lebih spesifik. Dilembaga ini anak memperoleh pembelajaran tentang seluk beluk agama. Sehingga dalam pemakaiannya kata sekolah lebih dikenal sebagai sekolah agama.

Sumber daya manusia yang handal tidak lepas dari pengaruh pola kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengandung unsur mempengaruhi, adanya kerjasama dan mengarah pada suatu hal dan tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam dinamika kehidupan organisasi. Kepemimpinan berperan sebagai penggerak segala sumber daya manusia dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi. Dengan sifatnya yang kompleks dan unik, maka sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Karena keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah.

Sekolah melibatkan semua unsur yang ada mulai dari kepala sekolah, guru, masyarakat, sarana dan prasarana serta unsure terkait lainnya. Kepala sekolah sebagai pimpinan harus memiliki pengetahuan tentang kepemimpinan, perencanaan, serta memiliki wawasan yang luas mengenai sekolah dan Pendidikan. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolahnya¹. Berkembangnya semangat kerja yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, serta suasana kerja yang menyenangkan ditentukan oleh kualitas kepemimpinan Kepala sekolah, didalam *Dictionary of education* dari Carter V. Good mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah: *The ability and readiness to inspire, guide, direct, or manage*

¹ Terkait pelibatan berbagai komponen dalam penyelenggaraan sekolah, dapat juga dilihat dalam ulasan Syahrul, *Guru dan Penyelenggaraan Administrasi Sekolah*, Al-Ta'dib, Volume 4 Issue 1, Juni 2011

*others*². Artinya kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mengarahkan, membimbing atau mengatur orang lain³.

B. Profesionalitas Kepala sekolah

Bagi kepala sekolah, tuntutan profesionalitas kerja menjadi salah satu barometer keberhasilan dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya lebih profesional dan mengarah pada penguasaan ilmu pengetahuan, dan ada pula yang menekankan kepada kemampuan manajemen. Menurut David H. Maister, yang menekankan profesionalisme bukan hanya sekedar pengetahuan teknologi, dan manajemen tetapi profesionalisme lebih merupakan suatu *sikap*. Maister mengatakan, "*the opposite of the word professional is not unprofessional, but rather technician*."⁴ dengan demikian pengembangan profesional adalah lebih dari seorang teknisi, seseorang bukan hanya menguasai masalah -masalah teknik, dia bukan hanya *highly skilled*, tetapi seseorang yang disebut profesional apabila dia mempunyai satu tingkah laku (*attitude*) dan bukan hanya menguasai sekelompok kompetensi. '*a real professional is a technician who cares*'⁵.

Sasaran pendidikan adalah selalu berupaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan manusia sebagai manusia. Anggapan ini sesuai dengan asumsi bahwa bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia, sehingga sistem pendidikan manapun menjadikan manusia lebih buruk bukanlah pendidikan. Oleh karena itu pengelolaan pendidikan yang melibatkan peran-peran *leadership* (kepemimpinan) tampil sebagai masalah yang harus dibahas tersendiri agar suatu lembaga dapat berkembang dengan baik.

Pengembangan lembaga pendidikan secara hakiki selalu berhubungan dengan masalah 1) Harapan (*what*), 2) Tugas (*which*), 3)

²Carter V. Good, *Dictionary of education*, New York, Me Graw – Hill book Company, 1973, h. 60.

³ Studi tentang kepemimpinan menunjukkan bahwa kehadiran pemimpin (diantaranya dalam term kepala sekolah) merupakan kekuatan dalam melakukan inovasi-inovasi pada lembaga pendidikan. Lihat Syahrul, Syahrul. "Kepemimpinan dan Inovasi Lembaga Pendidikan (Pengalaman Pondok Gontor VII Putra Sulawesi Tenggara)." *Al-Ta'dib* 8, no. 1 (2015): 82-100.

⁴ David H. Maister, *True professional*, hal 16

⁵ *Bid* hal 17

cara pelaksanaan (*how*). Masalah pertama (*what*) menyentuh hal-hal yang paling fundamental dalam pengelolaan pendidikan, yaitu dari mana (landasan) dan kemana (tujuan) pendidikan itu. Masalah yang kedua (*which*) berhubungan dengan kebijakan yang ditempuh dalam upaya untuk mencapai tujuan. Dan masalah yang ketiga (*how*) berkenaan dengan cara-cara yang dipergunakan dalam melaksanakan kebijakan yang telah diambil.

Dari konsepsi di atas jelas bahwa dalam pengembangan lembaga pendidikan akan dibutuhkan seorang pemimpin sebagai pemegang tanggung jawab utama perkembangan sebuah lembaga pendidikan, dalam upaya untuk merealisasikan ide-ide yang terwujud dalam suatu tujuan pendidikan dan tujuan lembaga pendidikan secara tidak langsung pemimpin pendidikan adalah orang yang penuh dengan kegiatan (aktif), hampir seluruh kegiataannya adalah mengambil keputusan yang semuanya dilakukan dalam rangkaian pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dilakukan dalam rangkaian pencapaian tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Dalam melaksanakan tugasnya, ada beberapa fungsi yang dijalankan oleh kepala sekolah, antara lain:

1. Perumuskan tujuan kerja dan pembuat kebijaksanaan (*policy*) sekolah
2. Pengatur tata kerja (mengorganisasi) sekolah yang mencakup :
 - a. Mengatur pembagian tugas
 - b. Mengatur petugas pelaksana
 - c. Menyelenggarakan kegiatan (mengkoordinasi)
3. Mensupervisi kegiatan sekolah meliputi :
 - a. Mengawasi kelancaran kegiatan
 - b. Mengarahkan pelaksanaan kegiatan
 - c. Mengevaluasi (menilai) pelaksanaan kegiatan
 - d. Membimbing dan meningkatkan kemampuan pelaksana dan sebagainya⁶.

Selain tugas dan fungsi kepala sekolah ada juga tugas atau fungsi sebagai supervisor. Seorang supervisor dalam merealisasikan program supervisinya. memiliki sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan secara sistematis. Tugas dan tanggung jawab ini dieksplorasi dalam bentuk fungsi supervisi.

⁶ Drs.H.M Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Solo, Rineka Cipta, 1996, h 81-82

Agar tugas kepala sekolah tersebut dapat berjalan dengan baik, selain menyusun program kegiatan yang akan dikerjakan, juga hendaklah sanggup mengambil keputusan yang tepat serta mengetahui jenis-jenis kegiatan yang dikerjakan, luasnya tiap-tiap kegiatan, waktu yang tersedia untuk melaksanakan program tersebut, serta alat-alat yang diperlukan. Dari sekian banyak kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan disuatu sekolah dalam rangka mencapai tujuan, maka tugas-tugas tersebut dilimpahkan oleh kepala sekolah sebahagian kepada guru dan karyawan, sesuai dengan fungsinya masing-masing.

B. Sikap Terhadap Tugas

Pengetahuan mengenai suatu obyek tidak sama dengan sikap terhadap objek itu. Pengetahuan saja belum menjadi penggerak, seperti halnya pada sikap, pengetahuan mengenai subyek baru menjadi *attitude* terhadap subyek tersebut apabila pengetahuan itu disertai dengan kesiapan untuk bertindak sesuai dengan pengetahuan terhadap suatu obyek. Perkembangan sikap akan banyak ditentukan oleh bagaimana lingkungan dapat merespon dirinya, dan memasuki medan psikologi individu. Sehingga sikap dapat dibentuk melalui potensi belajar dan pengalaman, misalnya, sikap guru terhadap siswa tidak hanya mempengaruhi siswa dan perbuatannya tetapi juga penerimaan terhadap guru dan efektivitas program dan moral sekolah secara keseluruhan.⁷

Kedudukan kepala sekolah adalah kedudukan yang cukup sulit. Pada satu pihak kepala sekolah adalah atasan karena diangkat oleh atasan, tetapi pada lain pihak dia adalah wakil guru-guru dan stafnya. Sehingga dalam melaksanakan tugas di perlukan sikap yang menunjukkan keprofesionalitasnya sebagai pimpinan.

Walaupun pembentukan sikap sering tidak disadari oleh orang yang bersangkutan, akan tetapi sikap bersifat dinamis dan terbuka terhadap kemungkinan perubahan diakibatkan interaksi seseorang dengan lingkungannya, sehingga sikap hanya akan ada artinya bila ditampilkan dalam bentuk pernyataan perilaku, baik perilaku lisan maupun perilaku perbuatan. Berkaitan dengan pemahaman tersebut, Sikap merupakan kesiapan mental dari syaraf yang terorganisasikan

⁷ Barbara Clark , *Growing Up Gifted*, (Columbus: Merril Publisihing Company), hh. 153-154.

melalui pengalaman serta berpengaruh terhadap perilaku individu dalam merespon situasi atau obyek tertentu.⁸

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan kepala sekolah, sikap yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas harus mampu menolong stafnya untuk memahami tujuan bersama yang akan dicapai. Kepala sekolah harus memberikan kesempatan kepada stafnya untuk saling bertukar pendapat dan gagasan sebelum menetapkan tujuan.

Disamping itu kepala sekolah juga harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi, kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana kerja yang tinggi kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman dan penuh semangat. Kepala sekolah juga mampu mengembangkan staf untuk tumbuh dalam kepemimpinannya.

Jadi suatu sikap, Sebagai suatu kecenderungan yang dipelajari dan bertahan relatif lama atau kecenderungan untuk mengevaluasi seseorang, kejadian atau situasi dengan cara tertentu dan kecenderungan untuk bertindak sesuai dengan hasil evaluasi tersebut.⁹

Sebagaimana diketahui bahwa tugas kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan sedemikian besar. Sehingga tidak sembarang orang yang patut menjadi kepala sekolah, karena kepala sekolah mempunyai tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas yang telah diberikan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pada umumnya, tugas seorang pemimpin adalah mengusahakan supaya kelompok atau orang yang dipimpinnya dapat merealisasikan tujuannya dengan sebaik-baiknya, baik dalam kerjasama yang produktif maupun dalam keadaan yang bagaimanapun dihadapi oleh kelompoknya sehingga dapat dikatakan bahwa tugas pemimpin pendidikan itu tidak mudah karena ini menuntut segenap kesanggupan kepala sekolah untuk melaksanakannya.

Pembentukan Sikap (*attitude*) tidak terjadi dengan sendirinya atau dengan sembarangan saja. Pembentukannya senantiasa berlangsung dalam interaksi manusia, dan berkenaan dengan obyek

⁸ Hall G,S and Lindey G, *Theories of Personality* (Singapore: Willy and Son Inc.1981), hh. 445-446.

⁹ James W. Vander Zanden, *Social Psychology* (New York: Random House, 1984), hh.160-161.

tertentu. Interaksi sosial didalam kelompok maupun diluar kelompok dapat mengubah sikap atau membentuk sikap yang baru. Yang dimaksudkan interaksi diluar kelompok ialah interaksi dengan buah hasil kebudayaan manusia yang datang kepadanya, melalui alat komunikasi seperti buku, radio, internet, televisi dan lain-lainya. Tetapi pengaruh dari luar diri manusia karena interaksi di luar kelompoknya itu sendiri belum cukup untuk menyebabkan berubahnya sikap atau terbentuknya sikap baru. Faktor-faktor lain yang turut memegang peranannya ialah faktor-faktor intern di dalam diri pribadi manusia itu, yakni selektivitasnya sendiri, daya pilihnya sendiri, atau minat perhatiannya untuk menerima dan mengelolah pengaruh-pengaruhnya yang datang dari luar dirinya itu.¹⁰

Sejalan dengan hal tersebut, kepala sekolah sebagai seorang yang bertugas membina lembaganya agar berhasil mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan, harus mampu mengarahkan dan mengkoordinir segala kegiatan yang ada sehingga memudahkan melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam pendidikan yang salah satunya adalah menyusun program-program yang ada di sekolah karena kepala sekolah berperan penuh terhadap seluruh kegiatan/aktifitas yang dilakukan di dalam sekolah. ada tiga jenis ketrampilan pokok yang harus dimiliki oleh kepala sekolah sebagai pemimpin, pendidikan yaitu ketrampilan teknis (*technical skill*), ketrampilan berkomunikasi (*human relations skill*) dan ketrampilan konseptual (*conceptual skill*).

Sikap dapat dipahami pula sebagai keadaan kesiapan mental yang berkembang melalui proses pembelajaran dan pengalaman, dimana proses ini dapat memberi pengaruh pada respon seseorang terhadap orang lain, pada objek dan keadaan tertentu yang saling berhubungan.¹¹ Pandangan terhadap sikap seperti yang dikemukakan, mempunyai pengaruh tertentu kepada para pimpinan sebagai berikut:

- 1) Sikap menentukan kecenderungan seseorang terhadap segii tertentu dari dunia ini.
- 2) Sikap memberikan dasar emosional bagi hubungan interpersonal seseorang dan pengenalanya terhadap orang lain.

¹⁰ W.A. Gerungan, *Psikologi Sosial*, (Bandung: Eresco, 1991), hh. 154-155.

¹¹ Jhon M. Ivancevich and Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and management* (Chicago: Richard D Irwin, 1966), h. 126.

- 3) Sikap di organisasi umumnya dekat dengan kepribadianya.

Lebih lanjut Ivancevic dan Mattesson menyebutkan bahwa sikap adalah kondisi mental yang selalu berkembang atas dasar adanya pengalaman seseorang, dimana pengalaman yang dialami akan mempengaruhi respon seseorang terhadap suatu kondisi atau hal-hal yang terjadi atas diri seseorang. Dengan sendirinya sikap seseorang dalam menilai apa yang terjadi dapat berupa positif maupun negatif tergantung respon terhadap informasi yang diterima. Pada kondisi lain, sikap juga dapat memberikan pengaruh pada individu dalam menerima kondisi lingkungan di mana mereka hidup. Seseorang dapat beradaptasi dengan lingkungannya, jika kondisi lingkungan dapat diperkirakan, sehingga akan di ketahui apa yang mesti dilakukan, dan bagaimana melakukan tugas tersebut.

Pembentukan dan perubahan sikap, kadang-kadang diperoleh atau diubah secara agak tiba-tiba atau dipelajari secara sambil lalu, dibentuk tanpa bimbingan dan arah yang direncanakan, selama bertahun-tahun sebagai hasil dari perencanaan yang cermat dari seorang atau beberapa orang yang ingin mendorongnya. Sehingga dari kondisi seperti ini, sikap individu dapat banyak yang dipelajari sebagai hasil dari serangkaian interaksi dengan orang lain, orang tua, kawan dan sebagainya. Interaksi yang terjadi disekolah, misalnya, sengaja direncanakan sedemikian rupa, sehingga dapatlah dikatakan bahwa salah satu fungsi sekolah yang penting ialah mendorong para siswanya kearah penemuan sikap yang diinginkan oleh individu dan masyarakat. Pandangan Luthan tentang perubahan sikap, terutama diperuntukan pada karyawan suatu perusahaan, dijelaskan bahwa sikap karyawan dapat dirubah, karena kadang-kadang hal itu merupakan kebutuhan yang terbaik, yang harus ditempuh pimpinan. Misalnya, para karyawan berpandangan bahwa, pimpinan tidak lagi peduli dengan mereka, maka pimpinan akan menempuh upaya yang dapat merubah sikap mereka. Untuk merubah sikap karyawan bukanlah hal yang mudah, disebutkan, ada tiga hambatan dasar yang melindungi pekerja dari perubahan sikap. *Pertama*, Komitmen, yakni komitmen yang terjadi ketika masyarakat merasa mempunyai komitmen pada suatu perbuatan tertentu dan tidak berkehendak untuk merubahnya. *Kedua*, hambatan karena kurangnya informasi, kadang-kadang masyarakat tidak mempunyai cukup alasan untuk merubah sikap, karena faktor terbatasnya informasi dapat merubah keyakinan

seseorang, dan kemudian dengan berproses merubah sikapnya. *Ketiga*, rasa takut, para peneliti telah menemukan bahwa rasa ketakutan dapat digunakan untuk merubah sikap masyarakat, tertentu. Akan tetapi, derajat ketakutan kelihatanya menjadi sangat penting untuk mendapatkan hasil akhir. Sebagai contoh, derajat ketakutan yang rendah cenderung diabaikan, karena ancamanya tidak cukup berarti untuk menarik perhatian mereka. Derajat ketakutan yang cukup tinggi mungkin akan ditolak karena terlalu mengancam dan sulit diyakini. Derajat ketakutan yang moderat, mungkin masyarakat tersebut akan merasa waspada, dan tidak ingin situasi tertentu sampai terjadi, dan oleh karena itu mereka akan merubah sikap.

Sehubungan dengan pembentukan dan perubahan sikap, menurut Garret,¹² ada dua faktor yang utama yang menentukan yaitu faktor psikologis dan faktor kultural. Faktor psikologi seperti motivasi, emosi, kebutuhan, pemikiran, kekuasaan dan kepatuhan. Sedangkan faktor kultural, seperti status sosial, lingkungan keluarga dan pendidikan juga merupakan faktor yang berarti yang menentukan sikap manusia. Dan kedua faktor tersebut saling mempengaruhi dalam rangka menimbulkan, memelihara atau mengubah sikap. Untuk mengubah sikap, ada beberapa faktor, Yaitu; a) *copliance*, sikap seseorang akan berubah bila seseorang mempunyai kerelaan yang didasari adanya motif tersembunyi, misalnya keinginan seorang bawahan memberi kesan yang menyenangkan bagi pimpinan. b) *identification*, seseorang akan merubah sikapnya dikarenakan mereka ingin mempertahankan suatu indentifikasi bahwa diantara mereka selalu berhubungan baik. Misalnya, seorang siswa yang ingin menjaga hubungan baik dengan gurunya, sikap yang diperlihatkan oleh siswa tersebut adalah bagaimana terjadi kesan bahwa siswa itu mendengarkan mata pelajaran dengan baik. c) *internalisation*. Sikap seseorang akan berubah bila mereka berada dalam suatu kelompok atau merupakan bagian dari kelompok lama merasa harus menyesuaikan sikapnya dengan bersikap baru, karena pengaruh kelompok yang dianggap menyenangkan (*internalisasi*).

Perubahan sikap disebabkan oleh pertentangan dalam keyakinan.¹³ Sejumlah faktor-faktor menentukan disonansi dan

¹² Henry E. Garret. *Generall Psychology*, h.577, dikutip langsung oleh A.Rahman Abrar, *Psikologi pendidikan* (Yogyakarta;Tiara wacana Yogya,1993). h. 110.

¹³ *Attitude*, 1999, h. 1(<http://gwis.cire.gwu.edu/-tip/attitude.html>)

kemudian menentukan seberapa banyak usaha untuk merubah sikap seseorang. Sedangkan Gibson, menyebutkan bahwa variabel yang mempengaruhi perubahan sikap dapat ditinjau dari beberapa faktor: 1) kepercayaan kepada pengirim, 2) kekuatan itu sendiri. 3) situasi, jika seorang karyawan tidak percaya pada pimpinannya, maka karyawan tersebut tidak akan menerima pesan atau perubahan sikap. Begitu juga pesan yang akan disampaikan tidak meyakinkan maka tidak akan ada tekanan untuk suatu perubahan.

Sikap pada umumnya di pandang sebagai disposisi tingkah laku yang diperoleh yang diperkenalkan dalam analisis *social behavior*, sebagai keadaan laten kesiapan untuk memberi tanggapan dengan cara-cara yang khas, sikap tidak dapat langsung diukur, tetapi harus disimpulkan dari tingkah laku lahir. Konsep sikap sering diperlakukan secara global dan tidak dibedakan, pada hal kata itu sendiri dan analisis konseptual rumus-rumus mengemukakan bahwa sikap itu dipandang oleh para ahli teori sebagai tanggapan implisit, atau oleh para psikolog sosial kognitif dipandang sebagai baki pengamatan. Kedua pandangan ini, di padu dalam teori-teori nilai pengharapan yang modern tentang sikap.¹⁴ Disamping itu dalam mengubah sikap seseorang, walaupun dilakukan oleh pimpinan yang dipercaya, dengan menyampaikan pesan, yang meyakinkan dan disenangi masih terjadi kesulitan, ada faktor lain yang sering dilupakan orang yaitu faktor keterikatan terhadap sikap yang telah diketahui orang lain. Misalnya, seseorang telah menyatakan bahwa ia akan tetap pada satu jabatan dengan resiko tidak menerima promosi. Dengan pernyataan ini, mereka akan memutuskan tidak menerima promosi karena sudah terikat dengan pernyataan mereka sendiri, sikap yang telah diubah itu akan sulit diubah, karena keterikatanya. Mereka menganggap mengubah sikap berarti suatu kesalahan.

Sikap yang menjadi penggerak (*motivator*) tingkah laku yang penting dan mempengaruhi semua nilai manusia. Efisiensinya barulah berhasil, kalau seseorang didorong oleh sikapnya untuk memulai, meneruskan dan menyelesaikan suatu pekerjaan bukannya menghindari tugas yang tak menyenangkan. Sikap terhadap tugas misalnya, akan mempengaruhi kemanfaatan dalam kegiatannya.

¹⁴ Rom Harre dan Roger Lamb, *Ensiklopedi Psikologi: Pembahasan dan Evaluasi lengkap berbagai topik, teori, riset, dan penemuan baru dalam Ilmu Psikologi* (Jakarta: Arcan, 1996). h. 20

Demikian pula sikapnya terhadap orang lain akan menentukan nilai sosialnya. Jadi, jika individu dapat belajar melupakan dirinya dan dapat memberikan bantuan kepada mereka yang memang memerlukannya, berarti dia memiliki karakteristik kepribadian yang penting artinya bagi pencapaian dan penambahan penghargaan dari orang lain, dan mungkin pula akan menimbulkan kepuasan bagi dirinya.

Dalam memimpin sekolah kepala sekolah memiliki berbagai tugas sesuai dengan fungsi kepemimpinannya, sebagai pemimpin struktural, kepala sekolah merupakan pejabat formal yang berkewajiban untuk loyal dan memelihara hubungan dengan atasannya, dan memelihara hubungan baik serta kerjasama dengan sesama rekan kepala sekolah dan kepada bawahan, sebagai manajer kepala sekolah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, sebagai seorang pemimpin kepala sekolah bertugas memotivasi, membimbing dan mengarahkan para guru, staf dan murid.¹⁵

Lebih spesifik, kepala sekolah adalah bagain terpenting dalam mutu dan makna hasil belajar. Walaupun demikian, peranan kepala sekolah sangatlah diperlukan untuk merealisasi target mutu, sebagaimana diharapkan oleh berbagai pihak yaitu dapat memuaskan harapan orang tua, kerja serta masyarakat pada umumnya. Kepuasan mereka pada akhirnya akan menumbuhkan kepercayaan terhadap sekolah. Secara garis besar, ruang lingkup tugas kepala sekolah dapat diklasifikasikan ke dalam dua aspek pokok, yaitu pekerjaan di bidang administrasi sekolah dan pekerjaan yang berkenaan dengan pembinaan profesional kependidikan. Untuk melaksanakan tugas tersebut dengan sebaik – baiknya,

Dalam mewujudkan hal tersebut di butuhkan penerapan sikap yang berkualitas artinya dalam segala tindakan, keputusan ataupun kebijakan dan penerapan seperangkat aturan atau pedoman-pedoman (*guidelines*) yang berlaku disekolah, maka kepala sekolah mampu melihat kekuatan dan kelemahan tersebut dan dapat mengambil sikap, untuk melakukan langkah selanjutnya.

Pernyataan di atas menegaskan bahwa kepala sekolah, secara fungsional, merupakan seorang pejabat formal, manajer dan sekaligus pemimpin. Dengan status multi fungsi tersebut kepala sekolah

¹⁵ Wahyu Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Raja Grafiika Persada), hh. 81-104.

berkewajiban melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsi-fungsi kepemimpinan. keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah terutama dilandasi oleh kemampuannya dalam memimpin. Kunci bagi kelancaran kerja kepala sekolah terletak pada stabilitas dan emosi dan rasa percaya diri. Hal ini merupakan landasan psikologis untuk memperlakukan stafnya secara adil, memberikan keteladanan dalam bersikap, bertingkah laku dan melaksanakan tugas.

C. kesimpulan

Sebagai pimpinan lembaga pendidikan, maka kepala sekolah dituntut mengembangkan diri dengan menjadikan profesionalitas kerja menjadi salah satu barometer keberhasilan dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya, serta mengarah pada penguasaan ilmu pengetahuan, dan kemampuan manajemen

Sikap yang menjadi penggerak (*motivator*) tingkah laku yang penting dan mempengaruhi semua nilai bagi peserta didik. Dikatakan efisien jika seseorang didorong oleh sikapnya untuk memulai, meneruskan dan menyelesaikan suatu pekerjaan bukannya menghindari tugas yang tak menyenangkan. Untuk mengubah sikap, ada beberapa faktor, Yaitu; *a) copliance*, sikap seseorang akan berubah bila seseorang mempunyai kerelaan yang didasari adanya motif tersembunyi, misalnya keinginan seorang bawahan memberi kesan yang menyenangkan bagi pimpinan. *b) identification*, seseorang akan merubah sikapnya dikarenakan mereka ingin mempertahankan suatu indentifikasi bahwa diantara mereka selalu berhubungan baik. Misalnya, seorang siswa yang ingin menjaga hubungan baik dengan gurunya, sikap yang diperlihatkan oleh siswa tersebut adalah bagaimana terjadi kesan bahwa siswa itu mendengarkan mata pelajaran dengan baik. *c) internalisation*. Sikap seseorang akan berubah bila mereka berada dalam suatu kelompok atau merupakan bagian dari kelompok lama merasa harus menyesuaikan sikapnya dengan bersikap baru, karena pengaruh kelompok yang dianggap menyenangkan (*internalisasi*). Kelancaran kerja kepala sekolah terletak pada stabilitas dan emosi dan rasa percaya diri. Hal ini merupakan landasan psikologis untuk memperlakukan stafnya secara adil, memberikan keteladanan dalam bersikap, bertingkah laku dan melaksanakan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Atkinson, Rita L. et al. *Pengantar Psikologi*. Terjemahan Widjaja Kusuma. Batam: Interaksara, 1996
- Azwar, Saifuddin. *Sikap Manusia; Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Liberti, 1988
- Abrar, Rahman A. *Psikologi pendidikan*. Yogyakarta: Tiara wacana Yogya, 1993
- Attitude. 1999. <http://gwis.cire.gwu.edu/-tip/attitude.html>
- Clark, Barbara. *Growing up Gifted*. Colombus: Merill Publishing Company, 1989
- Daryanto Drs.H.M, *Administrasi Pendidikan*, Solo, Rineka Cipta, 1996
- Fishbein, M and Ajzen. *Beliefs, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Philippines: Addison-Wesley Publising Company Inc, 1975
- French, Wendell L., Fremont E. Kast dan james E. Rosenzweig. *Understanding Human Behavior in Organizations*. New York: Harper & Row, Publishers, Inc, 1985
- Fuldman, Robert S. *Social Psychology; Theories, Research, and Applications*. New York: McGraw-Hill Company, 198
- Gibson, James L., Jhon M. Ivancevich, and James H. Donelly jr. *Organization: Behavioral-Struktur-Processes*. USA: Irwin, 1991
- Gerungan, W.A. *Psikologi Sosial*. Bandung: Eresco, 1991
- Good, Carter V, *Dictionary of education*, New york, Me Graw – Hill book Company, 1973
- Hall G,S and Lindey G, *Theories of Personality*, Singapore: Willy and Son Inc. 1981
- Herrbert J.Klausmier. *Educational Psychology*. New York: Harper & row Publisher, 1951
- Hall, Richard H. *Organizations: Structures processes and Outcomes*. New Jersey: Prentice Hall, Inc, 1994
- Harre, Rom dan Roger Lamb. *Ensiklopedi Psikologi: Pembahasan dan Evaluasi lengkap berbagai topik, teori, riset, dan penemuan baru dalam Ilmu Psikologi*. Jakarta: Arcan, 1996
- Ivancevich, Jhon M. and Michael T. Matteson. *Organizational Behavior and management*. Chicago: Richard D Irwin, 1966

- S, Hall G and Lindey G. *Theories of Personality*. Singapore: Willy and Son Inc, 1981
- Sarwono, Sarlito Wirawan. *Pengantar Umum Psikologi*. Jakarta: Bulan-bintang, 1976
- Sumidjo, Wahyu. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafiika Persada, 1999
- Syahrul, *Guru dan Penyelenggaraan Administrasi Sekolah*, Al-Ta'dib, Volume 4 Issue 1, Juni 2011
- Syahrul, Syahrul. "Kepemimpinan dan Inovasi Lembaga Pendidikan (Pengalaman Pondok Gontor VII Putra Sulawesi Tenggara)." *Al-Ta'dib* 8, no. 1 (2015)